

# POSTING.STAT : CARTOGRAPHIE DE LA MOBILITE INTRA-EUROPEENNE DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR LE DETACHEMENT

PAR | **FREDERIC DE WISPELAERE et LYNN DE SMEDT'**

HIVA, KU Leuven

## 1. INTRODUCTION

Le considérant 5 de la Directive (UE) 2018/957 concernant la mise à disposition de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services (comprenez le « détachement de travailleurs ») stipule que : « Il est extrêmement important de disposer de données statistiques suffisantes et précises dans le domaine du détachement de travailleurs ... Les Etats membres et la Commission devraient recueillir et examiner ces données. » Toutefois, cette ambition contraste fortement avec la réalité actuelle. En effet, les données disponibles au niveau européen ne révèlent qu'une fraction des statistiques quantitatives disponibles au niveau national sur le détachement des travailleurs<sup>2</sup>. De plus, même au niveau national, les données statistiques disponibles semblent encore sous-exploitées, tant en ce qui concerne leur collecte et leur analyse que leur communication au public et leur mise à disposition<sup>3</sup>. Cela laisse plusieurs questions de recherche et phénomènes spécifiques sans réponse ou négligés. Si l'on veut mieux comprendre le détachement intra-européen, et s'engager dans des politiques « fondées sur des éléments concrets », la collecte de données plus détaillées est sans aucun doute un exercice pertinent. En outre, lorsqu'on parle de détachement, le débat politique et académique semble invariablement se concentrer sur les risques de « dumping social »<sup>4</sup>. A cet égard, des données empiriques supplémentaires peuvent réfuter, nuancer ou confirmer les perceptions existantes.

Le projet de recherche POSTING.STAT est né du besoin constaté de disposer de davantage de données statistiques sur le détachement intra-UE<sup>5</sup>. Le projet de recherche a réuni un consortium d'universités et de centres de recherche de 10 Etats

(1) Les auteurs tiennent à remercier Dirk Gillis, chercheur HIVA, KU Leuven, ainsi que les pairs évaluateurs impliqués pour leurs commentaires constructifs sur une version antérieure de ce texte.

(2) Il s'agit du rapport « PD A1 » (voir De Wispeleere et al., 2022a), du rapport sur les « prior declaration tools » (voir De Wispeleere et al., 2022b) et du rapport « Fraud&Error » (voir Jorens et al.).

(3) Ces données ne sont communiquées par les administrations publiques que dans un certain nombre d'Etats membres (par exemple, au Danemark, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Roumanie et en Suède). En outre, les données disponibles en Belgique ont déjà été analysées pour la recherche scientifique (voir par exemple dans De Wispeleere et al., 2020 ; Lens et al., 2022a).

(4) Cette contribution ne traite pas de la délimitation de cette notion fourre-tout. Pour une lecture pertinente sur ce sujet, voir par exemple Bottero, 2021 ; Defossez, 2014 ; Verschuieren, note de bas de page 17, 2021.

(5) Pour de plus amples informations sur ce projet de recherche ainsi que la liste des publications, voir : <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>.

membres, afin d'accroître les données statistiques sur le détachement, en collectant et en analysant les données administratives nationales. La portée géographique du projet de recherche comprenait les six principaux Etats membres « d'envoi » (Allemagne, Pologne, Italie, Espagne, Slovénie et Luxembourg) et les six principaux Etats membres « d'accueil » (Allemagne, France, Belgique, Autriche, Pays-Bas et Luxembourg) des travailleurs détachés. Pour chacun de ces Etats membres, un rapport a été rédigé par des experts nationaux. Ensuite, un rapport de synthèse a également été rédigé, couvrant les principales conclusions de ces rapports nationaux, ainsi que certains phénomènes et tendances (par exemple, la forte augmentation du nombre de ressortissants de pays tiers détachés<sup>6</sup> d'un autre Etat membre). En particulier, le projet de recherche visait à fournir des données statistiques supplémentaires, voire nouvelles, sur 1) l'ampleur, les caractéristiques et l'impact du détachement intra-UE ; 2) l'ampleur et les caractéristiques des infractions au droit du travail et au droit social dans le cadre du détachement intra-UE ; 3) l'impact de la pandémie COVID-19 sur le détachement intra-UE ; et enfin 4) l'impact économique de la Directive concernant le détachement de travailleurs récemment modifiée (Directive 2018/957<sup>7</sup> modifiant la Directive 96/71/CE<sup>8</sup>). Des quatre questions de recherche étudiées dans le projet de recherche, seules les deux premières sont mises en évidence dans cette contribution, avec en plus une attention spécifique à la situation belge<sup>9,10</sup>. Il examine l'ampleur, le profil et l'impact du détachement intra-UE (chapitre 4). Ensuite, l'ampleur et le profil des infractions liées au détachement intra-UE sont examinés plus en détail (chapitre 5). Toutefois, il est utile, voire nécessaire, d'aborder les limites et les lacunes méthodologiques de cet exercice (chapitre 3). En effet, cartographier le détachement intra-UE et sa dimension « frauduleuse » constitue un défi, notamment en raison de « *l'imbroglia* statistique » qui en découle. Avant d'aborder plus en détail la méthodologie de recherche et de répondre aux questions posées, le chapitre 2 décrit la mobilité temporaire de la main-d'œuvre par le détachement dans le contexte plus large de la mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre, et explique brièvement le cadre juridique du détachement.

(6) Ressortissants de pays tiers : il s'agit de personnes ayant une nationalité autre que celle d'un des Etats membres de l'Union européenne, de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Suisse.

(7) Directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

(8) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

(9) Les deux autres questions de recherche ne sont pas abordées en détail dans cette contribution. La question de l'impact de la pandémie de COVID-19 est toutefois partiellement intégrée au chapitre 4. La question de l'impact économique de la 96/71 Directive modifiée (Directive (UE) 2018/957 modifiant la Directive 96/71/CE) n'est pas abordée dans cette contribution. En effet, cela nécessite une explication détaillée des principaux changements de la Directive (UE) 2018/957 par rapport à la Directive 96/71/CE. En outre, l'analyse de cette question de recherche a également révélé qu'il existe (actuellement) très peu de données empiriques disponibles sur l'impact économique de la 96/71 Directive modifiée.

(10) Les preuves rapportées dans les chapitres 4 et 5 proviennent des rapports nationaux ainsi que du rapport de synthèse préparé dans le cadre du projet de recherche POSTING.STAT (voir Albrecht et al., 2022 ; Carrascosa Bermejo et Contreras Hernández, 2022 ; Clément et Hauret, 2022 ; De Wispelaere et al., 2022c ; De Wispelaere et al., 2022d ; Geyer et al., 2022 ; Muñoz, 2022 ; Heyma et al., 2022 ; Dorigatti et al., 2022 ; Kielbasa et al., 2022 ; Vah Jevšnik et al., 2022a). Les lecteurs peuvent consulter ces rapports nationaux pour des informations plus détaillées. Seules les références supplémentaires sont mentionnées dans cette contribution.

## 2. LE DETACHEMENT DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTRA-EUROPEENNE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Selon une définition de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies, la notion de « mobilité internationale des travailleurs » comprend « tous les mouvements de personnes physiques d'un pays à l'autre à des fins d'emploi ou de prestation de services »<sup>11</sup>. Cette définition ne fait aucune déclaration sur la durée et la fréquence, de sorte qu'elle englobe non seulement la mobilité de la main-d'œuvre à long terme (y compris par le déménagement), mais également toutes les formes de mobilité temporaire de la main-d'œuvre pendant un certain nombre de semaines, de jours ou même d'heures. En outre, cette délimitation montre que la mobilité de la main-d'œuvre au sein du marché intérieur européen (comprenez « mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre ») ne peut se faire sur la seule base de la libre circulation des travailleurs (article 45 du TFUE<sup>12</sup>) ou de la liberté d'établissement (article 49 du TFUE), mais aussi sur la base de la libre prestation de services (article 56 du TFUE). Le « détachement intra-UE » est la concrétisation de cette dernière liberté et concerne la mobilité de la main-d'œuvre lorsqu'un employeur (« prestataire de services étranger ») envoie temporairement des travailleurs (« travailleurs détachés ») dans un autre pays pour y travailler pendant une certaine période. En raison du lien étroit avec la prestation de services, il s'agit principalement d'une forme de mobilité de la main-d'œuvre « induite par l'employeur ». En effet, c'est l'employeur qui détache des travailleurs en vue d'une prestation de services dans un autre Etat membre<sup>13</sup>. Contrairement à d'autres formes de mobilité de la main-d'œuvre, où la décision appartient plus souvent à l'employé en question.

En outre, il existe des différences importantes entre le détachement intra-UE et d'autres formes de mobilité de la main-d'œuvre intra-européenne en ce qui concerne les salaires applicables, les conditions de travail et la sécurité sociale. Par exemple, le Règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale<sup>14</sup> prévoit que le travailleur détaché reste soumis au système de sécurité sociale de l'Etat d'envoi pendant une période maximale de 24 mois<sup>15</sup>. En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi du travailleur détaché<sup>16</sup>, la Directive 96/71/CE (comprenez la « Directive concernant le détachement de travailleurs »), récemment modifiée par la Directive (UE) 2018/957, revêt une grande importance. En vertu des anciennes dispositions, entre autres, seuls les « salaires minimaux » de l'Etat d'accueil étaient accordés aux travailleurs détachés. Les nouvelles dispositions permettent aux travailleurs détachés

(11) UNECE, 3, 2018.

(12) Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

(13) Ceci dans le cadre d'un contrat entre une entreprise étrangère (y compris une société d'intérim) et le destinataire du service. De plus, dans le cas d'un « détachement intragroupe », lorsqu'un travailleur est détaché dans une succursale étrangère, la mobilité de la main-d'œuvre sera probablement « induite par l'employeur ».

(14) Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

(15) Pour plus d'informations, le « Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse » (CE, 2013) peut être consulté, ainsi que, entre autres, Bottero, 2021 ; Verschueren, 2022 ; Verschueren, 2019.

(16) Les travailleurs indépendants ne relèvent donc pas des dispositions de la Directive concernant le détachement de travailleurs.

de bénéficier dès le premier jour de tous les éléments constitutifs de la rémunération<sup>17</sup> de l'Etat membre qui l'accueille<sup>18, 19</sup>.

En 2020, on estime qu'environ 10 millions de citoyens européens en âge de travailler vivaient dans un autre Etat membre, soit 3,8 % de la population en âge de travailler. En outre, il y avait environ 1,5 million de travailleurs transfrontaliers (travailleurs qui vivent dans un pays et travaillent dans un autre) et 650.000 à 850.000 travailleurs saisonniers intra-UE (travailleurs qui effectuent un travail temporaire dans un autre Etat membre lorsque la demande de main-d'œuvre saisonnière augmente, mais sans changer de résidence permanente)<sup>20</sup>. Le nombre de travailleurs détachés sur le marché du travail européen et leur profil font l'objet de cette contribution.

### 3. METHODOLOGIE

La cartographie de l'ampleur et du profil du détachement intra-UE se fait généralement de deux manières. Tout d'abord, les attestations A1 publiées peuvent être examinées du point de vue de l'envoi. Ce formulaire est délivré par l'organisme compétent de l'Etat d'envoi à la demande de l'employeur ou du travailleur indépendant concerné. Lors du détachement (sur la base de l'Article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004), l'Etat d'envoi délivre une attestation A1 qui doit indiquer que « les conditions de détachement »<sup>21</sup> sont remplies et que l'intéressé reste assujéti au système de sécurité sociale de l'Etat d'envoi. Deuxièmement, d'un point de vue entrant, on peut considérer les attestations dans les systèmes d'enregistrement nationaux. En effet, les Etats d'accueil peuvent exiger d'un prestataire de services établi dans un autre Etat membre qu'il fasse une « simple déclaration »<sup>22</sup>. Cette déclaration contient les informations pertinentes nécessaires pour permettre le contrôle du respect des règles de détachement du point de vue du droit du travail. Les 27 Etats membres de l'UE ont tous introduit de tels systèmes d'enregistrement nationaux<sup>23</sup>. En Belgique, cette notification doit

(17) Comprend les compléments de rémunération tels que la rémunération des heures supplémentaires, les suppléments pour le travail de nuit, les suppléments pour le travail du dimanche ou des jours fériés, les congés payés, le pécule de vacances, les primes de fin d'année et un 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> mois. La notion de « rémunération » est déterminée conformément à la législation et/ou à la pratique nationales de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

(18) En outre, un certain nombre d'autres modifications importantes ont été apportées à la Directive concernant le détachement de travailleurs (notamment l'ajout d'un certain nombre d'éléments à la liste des « dispositions fondamentales », l'introduction de règles supplémentaires concernant le détachement de longue durée, ainsi que de règles supplémentaires concernant les travailleurs intérimaires détachés).

(19) Pour plus d'informations, le « Guide pratique sur le détachement » (CE, 2019) peut être consulté.

(20) Voir également Fries-Tersch, Hassan, Jones et Siöland (2022). Les différentes formes de mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre sont également définies dans ce rapport. Cette délimitation diffère (parfois) de leur délimitation légale.

(21) Le travailleur détaché doit avoir été assujéti à la sécurité sociale de l'Etat d'envoi pendant au moins 1 mois avant le détachement, le prestataire de services étranger doit avoir des activités substantielles dans l'Etat d'envoi, le détachement doit être de nature temporaire (maximum 24 mois), le travailleur détaché doit maintenir un lien organique avec le prestataire de services étranger, et le travailleur détaché ne doit pas être envoyé pour remplacer un autre travailleur détaché.

(22) Cette disposition est fondée sur l'article 9, paragraphe 1, point a), de la Directive 2014/67/UE (comprenez la « Directive d'exécution »).

(23) Pour un aperçu des systèmes d'enregistrement nationaux, voir De Wispelaere et al., 2022b.

être faite dans LIMOSA<sup>24</sup>. Les deux sources de données (les « attestations A1 » et les « simples déclarations ») sont actuellement la seule source d'informations comparables disponible au niveau européen pour se faire une idée de l'ampleur et du profil du détachement intra-UE. Les preuves dérivées de ces deux sources de données sont donc souvent utilisées par les universitaires ainsi que dans les débats politiques. Il est donc important d'identifier les limites de ces deux sources de données.

La limite la plus importante est peut-être que le nombre d'attestations A1 émises ainsi que le nombre de déclarations faites dans les systèmes d'enregistrement nationaux ne sont qu'une estimation de l'ampleur réelle du détachement intra-UE. Il s'agit uniquement du nombre de détachements « enregistrés » et de travailleurs détachés, et de leurs profils. La mesure dans laquelle une attestation A1 est demandée dans les Etats d'envoi ou fait l'objet d'une simple déclaration dans le système d'enregistrement de l'Etat d'accueil dépend beaucoup de son caractère obligatoire. Plus la demande ou la notification est de nature contraignante, plus elle sera respectée, et donc plus les deux sources de données seront proches de l'ampleur et du profil réels du détachement. Cependant, le fait d'avoir une attestation A1 n'est pas très contraignant par nature. Ainsi, une attestation A1 peut également être délivrée rétroactivement, notamment lorsque le détachement a déjà commencé<sup>25, 26</sup> ce qui rend peu probable qu'une attestation A1 soit exigée pour chaque détachement en vertu de l'Article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004. En outre, le règlement ne prévoit aucune sanction si l'organisme compétent n'a jamais été informé du détachement. Toutefois, du point de vue de l'accueil, certains Etats membres (par exemple, la France et l'Autriche) semblent récemment être beaucoup plus stricts dans leur évaluation de la nécessité d'avoir une attestation A1 comme condition de « détachement légal ». Ils ont prévu une sanction administrative au cas où la personne détachée ne dispose pas d'une attestation A1 et/ou effectuent des contrôles supplémentaires de la détention d'une attestation A1. Cela a déjà conduit à une augmentation considérable du nombre d'attestations A1 en vertu de l'Article 12 en Allemagne<sup>27</sup>. En outre, les dispenses de demande ou de notification jouent également un rôle dans l'évaluation du degré de correspondance entre les deux sources de données et l'ampleur réelle du détachement et son profil. Ainsi, les systèmes d'enregistrement nationaux de plusieurs Etats d'accueil exemptent de notification certains groupes ou activités (par exemple, le transport routier international de

(24) Voir [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/fr/limosa.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html).

(25) Dans le Guide pratique sur la législation applicable publié par la CE (2013), on peut lire qu'« Une entreprise qui détache un travailleur dans un autre Etat membre, ou, dans le cas d'un travailleur non salarié, la personne elle-même, doit prendre contact avec l'institution compétente de l'Etat d'envoi, si possible avant le début de la période de détachement. » Cette obligation est définie à l'Article 15, paragraphe 1, du Règlement (CE) n° 2009/987.

(26) Entre 2017 et 2020, une moyenne d'environ 23 % des attestations A1 ont été accordées rétroactivement en Belgique. Le fait que le pourcentage d'attestations A1 avec effet rétroactif soit si élevé est encore quelque peu surprenant car la procédure de demande en Belgique est simple, surtout si on la compare à celle d'autres Etats membres.

(27) L'Allemagne a accordé quatre fois plus d'attestations A1 en vertu de l'Article 12 en 2019 par rapport à 2018 (de 409.000 attestations A1 en 2018 à 1,7 million d'attestations A1 en 2019). Voir également la communication de l'organisme compétent en Allemagne (BMAS) : [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/Topics/Social-Europe-and-international-Affairs/handling-of-a1.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&cv=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/Topics/Social-Europe-and-international-Affairs/handling-of-a1.pdf?__blob=publicationFile&cv=1). Une autre raison est qu'une attestation A1 peut être demandée par voie numérique.

marchandises, les travaux d'installation et d'entretien urgent de courte durée, les congrès scientifiques, les réunions restreintes, les artistes, les sportifs)<sup>28</sup>. Enfin, il convient de souligner que la notion de « détachement » utilisée à l'Article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004 (qui détermine la législation applicable en matière de sécurité sociale) n'a pas la même signification que la notion de « détachement » utilisée dans la Directive concernant le détachement de travailleurs (qui détermine les conditions de salaire et de travail applicables). En outre, la Directive concernant le détachement de travailleurs ne s'applique qu'aux prestations de services transfrontalières. Ceci alors que l'Article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004 s'applique également à d'autres activités, y compris les « voyages d'affaires »<sup>29, 30</sup>. La Directive concernant le détachement de travailleurs ne s'applique pas non plus aux travailleurs indépendants qui se détachent eux-mêmes à l'étranger. Ceci alors même qu'ils entrent dans le champ d'application de l'Article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004. Notez que dans certains cas, les travailleurs peuvent être considérés comme des « travailleurs détachés » en vertu de la Directive concernant le détachement de travailleurs, mais pas en vertu du Règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cela concerne les travailleurs qui travaillent dans plusieurs Etats membres (Article 13). Pensez en particulier aux chauffeurs routiers internationaux. Ils auront reçu une attestation A1 sur la base de l'Article 13 du Règlement (CE) n° 883/2004 (exercer une activité professionnelle dans deux ou plusieurs Etats membres), tandis qu'une (grande) partie d'entre eux seront considérés comme détachés du point de vue du droit du travail<sup>31</sup>.

Enfin, il est important de noter que le projet de recherche POSTING.STAT n'avait pas pour objectif de fournir une image exhaustive de l'ampleur et du profil des infractions aux règles de détachement. Par conséquent, les résultats ne montrent qu'une « partie émergée de l'iceberg » en se référant aux données recueillies auprès des services compétents de l'inspection sociale concernant leur nombre de contrôles du respect des règles de détachement (droit du travail et droit social), l'ampleur des infractions à ces règles et les types d'infractions détectés. Pour estimer l'ampleur

(28) Ainsi, dans le système d'enregistrement national allemand (*Meldeportal-Mindestlohn*), aucune notification ne doit être faite pour les travailleurs dont le salaire brut est supérieur à 2.958 EUR par mois, ou dont le salaire mensuel brut régulier a été supérieur à 2.000 EUR au cours des 12 derniers mois.

(29) Cette distinction peut également être lue dans le Guide pratique sur le détachement » (CE, 10, 2019) : « Les travailleurs temporairement envoyés travailler dans un autre Etat membre, mais qui n'y fournissent pas de services, ne sont pas des travailleurs détachés [en vertu de la Directive concernant le détachement de travailleurs]. C'est le cas, par exemple, des travailleurs en déplacements professionnels (sans prestation de service) participant à des conférences, des réunions, des salons, des formations, etc. En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 prévoient que l'employeur ou tout travailleur indépendant concerné est tenu d'informer, si possible à l'avance, l'Etat membre compétent (l'Etat membre d'origine) de chaque activité professionnelle transfrontalière (y compris des « voyages d'affaires »), et d'obtenir un document portable A1 (DP A1). »

(30) En 2019, plus de 25 millions de « déplacements pour motif professionnel » (comprenez « voyages d'affaires ») ont été enregistrés entre les Etats membres de l'UE (données Eurostat [tour\_dem\_ttw]). Ce chiffre montre qu'il peut encore y avoir un écart énorme entre le nombre d'attestations A1 délivrées en vertu de l'Article 12 et le nombre qui devrait théoriquement être délivré.

(31) Voir la « *lex specialis* » : Directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques concernant la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE en ce qui concerne le détachement de chauffeurs dans le secteur du transport routier de marchandises et modifiant la Directive 2006/22/CE en ce qui concerne les règles d'exécution et le règlement (UE) n° 1024/2012. Pour une discussion sur les chiffres, voir la section 4.2.3.

réelle du problème, des méthodes de recherche autres que l'analyse des résultats d'inspection<sup>32</sup> sont plus appropriées. Cela pourrait se faire, par exemple, en organisant une enquête auprès des acteurs économiques concernés (auprès des travailleurs détachés, des prestataires de services étrangers, des clients, des services d'inspection sociale) ou en organisant des inspections auprès d'un groupe aléatoire de prestataires de services étrangers ou de travailleurs détachés. En effet, les inspections ont souvent lieu sur la base d'une « évaluation des risques » (par l'inspecteur du travail, via le datamatching ou datamining, ou sur la base d'une plainte), et principalement dans les « secteurs à haut risque » (par exemple, dans la construction et le transport routier de marchandises). Les résultats de ces inspections donnent donc une image déformée de la sensibilité aux infractions liées au détachement intra-UE. Ce qui ne veut pas dire que ces résultats de contrôle sont insignifiants. Surtout si on les compare à la sensibilité aux infractions d'autres dispositions du droit du travail et du droit social ou d'autres acteurs économiques (par exemple, les « entreprises locales »).

#### **4. AMPLEUR, PROFIL ET IMPACT DU DETACHEMENT INTRA-UE**

Ce chapitre traite tout d'abord de l'ampleur et du profil du détachement intra-UE. En ce qui concerne le profil, les principaux Etats d'envoi et d'accueil des travailleurs détachés seront examinés plus en détail au niveau de la nationalité étant donné qu'un groupe croissant de travailleurs détachés sont des « ressortissants de pays tiers », et des secteurs dans lesquels ils sont principalement actifs. Ensuite, l'impact du détachement intra-UE est examiné, d'abord sur le marché du travail des principaux Etats membres d'origine et d'accueil, puis sur les acteurs économiques concernés (notamment les travailleurs détachés, les prestataires de services étrangers, les clients, les entreprises et travailleurs locaux, les administrations publiques concernées).

##### **4.1. AMPLEUR ET EVOLUTION DU DETACHEMENT INTRA-UE**

En 2019, année qui n'avait pas encore été affectée par la pandémie de COVID-19, un total de 3,2 millions d'attestations A1 ont été émises. Il s'agissait d'environ 3 millions d'attestations A1 délivrées à des travailleurs détachés et de 200.000 attestations A1 à des travailleurs indépendants détachés, soit « seulement » 6 % du total<sup>33</sup>. On estime que près de 1,9 million de personnes ont reçu une attestation A1 en vertu de l'Article 12. Cela signifie qu'une personne détachée a été détachée dans un autre Etat membre en moyenne 1,7 fois chaque année (nombre d'attestations A1 par rapport au nombre de personnes avec des attestations A1). La durée moyenne de détachement était d'environ 3 à 4 mois, ce qui signifie qu'une personne détachée a été détachée dans un autre Etat membre pendant environ 6 mois en moyenne en 2019. En outre, environ

(32) Cependant, les résultats des inspections donnent déjà une bonne indication des problèmes sur le terrain.

(33) L'importance en pourcentage du nombre d'attestations A1 accordées aux indépendants en vertu de l'Article 12 est restée relativement stable au cours de la dernière décennie. Pour la Slovaquie, l'importance exprimée en pourcentage a augmenté de façon spectaculaire, passant de 27,5 % en 2012 à 48,5 % en 2020. Ceci alors que la part des travailleurs indépendants dans l'emploi slovaque est d'environ 13 % (légèrement supérieure à la moyenne de 12 % de l'UE-27). Il y a donc une énorme surreprésentation des travailleurs indépendants dans le détachement depuis la Slovaquie.

2 millions de travailleurs détachés et 5,8 millions de détachements ont été enregistrés dans les systèmes d'enregistrement nationaux au cours de la même année 2019.

La pandémie de COVID-19, ainsi que les restrictions à la libre circulation imposées par les Etats membres pour empêcher la propagation du virus, ont eu un fort impact sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE en 2020, notamment sur le détachement intra-UE. Ainsi, en 2020, « seulement » 2,4 millions d'attestations A1 ont été délivrées à des personnes relevant de l'Article 12, soit une baisse de près de 800.000 attestations A1 ou -24 % par rapport à 2019. Toutefois, l'impact négatif de la pandémie de COVID-19 sur le nombre de travailleurs détachés semble avoir été moindre si l'on considère les données des systèmes d'enregistrement nationaux. Par rapport à 2019, le nombre de travailleurs détachés entrants et le nombre de détachements entrants ont diminué respectivement de 9,5 % et de 4,8 %. Les rapports nationaux montrent donc que l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le nombre de travailleurs détachés entrants et sortants n'a pas été le même dans tous les Etats d'accueil et d'envoi. En Belgique, par exemple, le nombre de travailleurs détachés accueillis a diminué d'environ 6 % (ce nombre restait plus élevé qu'avant 2017). Là encore, le nombre d'attestations A1 délivrées par l'organisme compétent polonais sur la base de l'Article 12 a chuté d'environ 16 % en 2020, tandis que la Slovénie affichait encore une croissance de 3 %. En outre, l'impact négatif de la pandémie de COVID-19 sur le nombre de travailleurs détachés s'est avéré n'être que temporaire. Une baisse particulièrement forte a eu lieu entre avril et juin 2020, avec un mouvement à la hausse à nouveau visible au second semestre de 2020. L'impact temporaire est également évident dans les données de 2021 (pas encore disponibles pour tous les Etats membres). Par exemple, le nombre de personnes déclarées dans LIMOSA en 2021 était supérieur de 5,5 % à celui de 2020. La Pologne a connu une croissance de 8 % du nombre d'attestations A1 délivrées en vertu de l'Article 12 par rapport à 2020.

Enfin, quelques observations sur l'évolution du détachement intra-UE. Les élargissements de l'UE de 2004, 2007 et 2013 ont eu un impact considérable sur l'ampleur de la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, notamment sur le recours au détachement intra-UE. La restriction temporaire de la libre circulation des travailleurs (« la porte d'entrée » était fermée), mais pas de la libre prestation de services (« la porte de derrière » était ouverte), est probablement l'une des principales raisons de l'augmentation significative du nombre de travailleurs détachés d'Europe de l'Est vers l'Europe occidentale<sup>34</sup>. Entre-temps, les gens en ont découvert les avantages et le détachement est devenu une forme importante de mobilité professionnelle intra-européenne<sup>35</sup>. En outre, il ne faut pas oublier que l'évolution du détachement intra-UE dépendra fortement de l'évolution des importations et des exportations de services dans l'UE. Entre 2012 et 2020, les deux variables présentent des tendances similaires :

(34) Voir l'une des conclusions d'un rapport de la Commission européenne (2006) : « toutefois, il a été reconnu que les restrictions auxquelles les ressortissants de l'UE-8 peuvent être soumis les incitent à chercher d'autres moyens d'exercer une activité économique dans les Etats membres de l'UE-15, comme en témoigne l'afflux exceptionnellement élevé de travailleurs détachés ou de travailleurs se déclarant indépendants. »

(35) Voir également Mussche et al., 2016 : « le détachement semble être une réponse au désir des citoyens de l'UE de rester dans leur pays d'origine pour des raisons culturelles, linguistiques et familiales, tout en leur permettant de saisir l'opportunité économique qu'offre la libre circulation dans l'UE » (traduction libre).



on observe une augmentation par rapport à l'année précédente jusqu'en 2019, puis une diminution en 2020 due à la pandémie de COVID-19.

## 4.2. PROFIL DU DETACHEMENT INTRA-UE

### 4.2.1. Principaux Etats d'envoi et d'accueil : pas seulement de l'Europe de l'Est à l'Europe occidentale

Sur la période pour laquelle des données sont disponibles (de 2010 à 2020), les Etats membres qui ont émis le plus d'attestations A1 en vertu de l'Article 12 sont toujours les mêmes, à savoir la Pologne et l'Allemagne (voir Tableau 1). Entre 2010 et 2016, la Pologne a toujours été le principal Etat d'envoi des travailleurs détachés. L'Allemagne est devenue le plus grand Etat d'envoi depuis 2017. En outre, entre 2015 et 2017, de nombreuses attestations A1 en vertu de l'Article 12 ont également été émises par la Slovénie, ce qui fait même de ce pays le troisième Etat d'envoi le plus important en 2017. Cependant, depuis 2018, ce nombre a chuté de façon spectaculaire en Slovénie<sup>36</sup>. En outre, l'Italie et l'Espagne, et dans une moindre mesure la France, l'Autriche et la Slovaquie, sont également d'importants Etats d'envoi. Les plus grands Etats d'envoi sur la base des données des systèmes d'enregistrement nationaux sont à nouveau l'Allemagne et la Pologne. En outre, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas semblent être les Etats membres dont les exportations intra-européennes de services sont les plus élevées. Enfin, il apparaît que la plupart des voyages d'affaires dans l'UE ont lieu depuis l'Allemagne, la Suède, la France et les Pays-Bas.

Sur la base des attestations A1, les principaux Etats d'accueil sont l'Allemagne et la France, suivis de près par la Belgique, l'Autriche et les Pays-Bas. Il semble y avoir une forte concentration de travailleurs détachés entrants dans ces cinq Etats membres d'Europe occidentale. En effet, plus de sept travailleurs détachés sur dix dans l'UE sont détachés dans ces Etats membres. Toujours sur la base des données des systèmes d'enregistrement nationaux, il semble que ce soient les principaux Etats d'accueil. En effet, en 2019, les quatre principaux Etats d'accueil des travailleurs détachés étaient l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et la France. En outre, l'Allemagne et la France, et dans une moindre mesure la Belgique, les Pays-Bas et l'Italie, sont les principaux pays importateurs de services en provenance de l'UE. Enfin, l'Allemagne, la France, l'Italie et la Belgique sont les principaux pays de destination des voyages d'affaires au sein de l'UE.

(36) Les raisons de cette baisse sont brièvement discutées au chapitre 5.

**TABLEAU 1 : PRINCIPAUX ETATS D'ENVOI ET D'ACCUEIL DES TRAVAILLEURS DETACHES**

<b>Sortants</b>				
<b>Top</b>	<b>Attestations A1 Article 12</b>	<b>Systèmes d'enregistrement nationaux</b>	<b>Exportation de services</b>	<b>Voyages d'affaires</b>
1	Allemagne	Pologne	Allemagne	Allemagne
2	Pologne	Allemagne	France	Suède
3	Italie		Pays-Bas	France
4	Espagne			Pays-Bas
5	France			
<b>Entrants</b>				
<b>Top</b>	<b>Attestations A1 Article 12</b>	<b>Systèmes d'enregistrement nationaux</b>	<b>Importation de services</b>	<b>Voyages d'affaires</b>
1	Allemagne	Allemagne	Allemagne	Allemagne
2	France	Autriche	France	France
3	Autriche	France	Belgique	Italie
4	Pays-Bas	Belgique	Pays-Bas	Belgique
5	Belgique		Italie	

Source : De Wispelaere et al., 2022c.

Les données empiriques disponibles montrent que le phénomène du détachement ne doit pas être réduit aux flux de travailleurs détachés de l'Europe de l'Est vers l'Europe occidentale, ou des « pays à (plus) faibles salaires » vers les « pays à salaires élevés ». En effet, un grand nombre d'Etats membres d'Europe de l'Est connaissent également un flux important de travailleurs détachés vers d'autres Etats membres de l'UE. Bien que dans ces cas, le profil des travailleurs détachés sortants diffère de celui des travailleurs détachés entrants. Par exemple, près de neuf travailleurs détachés sur dix en provenance de Belgique sont envoyés temporairement dans un pays voisin, alors que « seulement » quatre travailleurs sur dix détachés vers la Belgique sont détachés d'un pays voisin. De plus, les travailleurs détachés en Belgique sont principalement employés dans le secteur belge de la construction, tandis que les travailleurs détachés en provenance de Belgique présentent un profil très diversifié, notamment un groupe important d'artistes actifs dans le secteur de la musique et des arts de la scène. Cette différence de profil s'observe également pour l'Allemagne, par exemple. Le principal pays d'envoi des travailleurs détachés en Allemagne est la Pologne, principalement active dans le secteur de la construction. Ceci alors que seulement 5 % environ des travailleurs d'Allemagne sont envoyés en Pologne. Plus de la moitié du nombre de travailleurs détachés d'Allemagne vers un autre Etat membre va vers quatre autres voisins de l'Allemagne (à savoir l'Autriche, la France, la Suisse et les Pays-Bas). La plupart des travailleurs détachés d'Allemagne travaillent actuellement dans l'industrie manufacturière, plus précisément dans les sous-secteurs suivants : production de

voitures particulières ; fabrication de structures métalliques, fabrication de produits en béton, ciment et silico-calcaire pour la construction.

#### **4.2.2. Nationalité des travailleurs détachés : l'importance croissante des ressortissants de pays tiers détachés depuis un autre Etat membre**

Le détachement de ressortissants de pays tiers d'un Etat membre de l'UE vers un autre Etat membre est un phénomène en forte augmentation<sup>37</sup>, qui est de surcroît relativement récent<sup>38</sup>. Souvent, ces ressortissants de pays tiers ne sont pas détachés directement depuis leur pays hors de l'UE, mais plutôt via un autre Etat membre. Ce type de détachement est possible car les ressortissants de pays tiers qui possèdent un permis de travail et de séjour valide dans un Etat membre sont libres d'être détachés dans n'importe quel autre Etat membre de l'UE<sup>39</sup>.

Les différents rapports nationaux révèlent des résultats intéressants concernant le détachement de ressortissants de pays tiers depuis un autre Etat membre. Le tableau 2 présente un résumé des principaux résultats. Six travailleurs sur dix détachés de Slovénie sont des ressortissants de pays tiers. Ils sont principalement originaires de Bosnie-Herzégovine (38 % du nombre total de travailleurs détachés de Slovénie et jusqu'à 49 % des travailleurs détachés actifs dans le secteur slovène de la construction) et ont eu accès au marché du travail slovène (donc en réalité au marché du travail européen) sur la base d'un accord bilatéral entre les deux pays<sup>40</sup>. En outre, en 2021, environ 17 % des attestations A1 délivrées par la Pologne (en vertu de l'Article 12 et de l'Article 13 du Règlement (CE) n° 883/2004) ont été délivrées à des ressortissants de pays tiers<sup>41</sup>, principalement des Ukrainiens : 14 % du nombre total d'attestations A1 délivrées par la Pologne concernaient des Ukrainiens. Les Ukrainiens ont pour la plupart accédé au marché du travail polonais, et donc européen, sur la base d'un régime simplifié, notamment par le biais d'une « déclaration on entrusting work »<sup>42</sup>. En effet, près de 2 millions de déclarations de ce type ont été émises en 2021, dont 1,6 million

(37) Dans la littérature académique, le phénomène a été mis en évidence de manière empirique par une analyse des données de LIMOSA, entre autres dans Lens et al., 2022a.

(38) Surtout par son ampleur, puisque le phénomène des Brésiliens « détachés » du Portugal est connu depuis longtemps.

(39) Et ce en raison de la jurisprudence de la Cour européenne de justice dans l'affaire « Vander Elst » de 1994 (voir l'affaire C-43/93). Voir également Dion et al., 1446, 2022 : « En résumé, la jurisprudence européenne signifie en pratique qu'une fois admis sur le marché du travail d'un Etat membre, les ressortissants de pays tiers peuvent être détachés dans n'importe quel autre Etat membre pour y travailler et y résider, et l'Etat d'accueil peut ne plus exiger de permis de séjour et de travail ».

(40) Pour une discussion détaillée, voir également Vah Jevšnik et al., 2022b.

(41) Il s'agissait d'environ 115.000 attestations A1, dont 14.500 ont été accordées en vertu de l'Article 12 et 100.000 en vertu de l'Article 13.

(42) Par rapport à un permis de travail, ces déclarations sont relativement faciles à obtenir. Trois critères doivent être remplis : 1) le travailleur est un ressortissant de l'un des six pays de l'ex-URSS, à savoir l'Ukraine, le Bélarus, la Russie, l'Arménie, la Géorgie ou la Moldavie ; 2) il ne s'agit pas d'un travail saisonnier ; et 3) il n'existe pas d'obstacles juridiques tels que des condamnations pénales pour avoir confié illégalement du travail. Une autre exigence importante (ne pas travailler pendant plus de 6 mois au cours des 12 prochains mois) a été supprimée par les nouvelles dispositions, qui sont entrées en vigueur le 29 janvier 2022. En vertu de la nouvelle réglementation, un ressortissant de l'un de ces six pays peut se voir « confier » un travail pendant 24 mois. Cette procédure est d'autant plus souple qu'aucune « analyse du marché du travail » ne doit être effectuée lors de la demande d'attestation.

pour des citoyens ukrainiens. Ceci alors que pour la même année, « seulement » un peu plus de 500.000 permis de travail « généraux » ont été accordés, dont 325.000 à des citoyens ukrainiens. Enfin, environ un travailleur sur dix détaché d'Espagne semble être un ressortissant de pays tiers. Il s'agit principalement de Marocains et d'Equatoriens.

Le flux accru de ressortissants de pays tiers détachés peut également être étudié du point de vue de l'accueil. En 2021, 26 % des personnes détachées signalées dans LIMOSA étaient des ressortissants de pays tiers. On peut distinguer six « routes » principales pour les ressortissants de pays tiers détachés en Belgique. La route de loin la plus importante est celle des Ukrainiens détachés de Pologne en Belgique. La Pologne et la Lituanie sont également les principaux Etats membres qui envoient des Biélorusses détachés en Belgique. Enfin, il existe une route de Brésiliens détachés en Belgique depuis le Portugal et une route de Bosniaques détachés depuis la Slovénie. En outre, environ un travailleur sur cinq détaché vers l'Autriche et la France est un ressortissant de pays tiers. Leur profil est également brièvement expliqué dans le tableau 2. Les ressortissants de pays tiers détachés semblent être principalement actifs dans le transport routier de marchandises et la construction. Bien qu'en France, ils semblent être principalement déployés dans l'agriculture et l'horticulture (ils sont principalement originaires d'Espagne) et en Allemagne, certainement aussi dans le secteur « live-in care » (comprendre « aides familiaux résidentiels ») (ils sont principalement originaires de Pologne).

**TABEAU 2 : IMPORTANCE ET PROFIL DES RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS DETACHES A PARTIR DE CERTAINS ETATS MEMBRES D'ENVOI ET D'ACCUEIL**

	Part des ressortissants de pays tiers dans le nombre total de travailleurs détachés sortants/entrants	Nationalités les plus courantes	Flux les plus courants	Secteurs les plus courants
<b>Etats d'envoi</b>				
Slovénie	60 %	Bosnie-Herzégovine	Bosniaques détachés de Slovénie en Autriche	Construction
Pologne	16 %	Ukraine	Ukrainiens détachés de Pologne en Allemagne, en France, en Belgique et aux Pays-Bas	Transport routier de marchandises, construction, soins à domicile
Espagne	11 %	Maroc et Equateur	Marocains et Equatoriens détachés d'Espagne en France	Agriculture et horticulture
<b>Etats d'accueil</b>				
Belgique	26 %	Ukraine et Bélarus	Ukrainiens et Biélorusses détachés de Pologne et de Lituanie en Belgique	Construction et transport routier de marchandises
Autriche	22 %	Ukraine, Bosnie-Herzégovine	Bosniaques détachés de Slovénie en Autriche. Ukrainiens détachés de Pologne et de Lituanie en Autriche	Construction et transport routier de marchandises
France	21 %	Ukraine et Maroc	Marocains détachés d'Espagne en France	Agriculture et horticulture
Pays-Bas	35 %	Ukraine et Bélarus	Ukrainiens et Biélorusses détachés de Pologne et de Lituanie aux Pays-Bas	Transport routier de marchandises

Source : De Wispelare et al., 2022c, sur la base des rapports nationaux POSTING.STAT.

Le détachement de ressortissants de pays tiers semble également être devenu un « modèle économique » dans certains États membres et secteurs. Cela semble être le cas pour la Slovénie, et en particulier pour le secteur slovène de la construction. On estime que plus de 40 % de tous les ressortissants de pays tiers employés en Slovénie ont été détachés dans un autre État membre en 2020. Ce pourcentage extrêmement élevé est à comparer aux 2 % seulement de Slovènes détachés dans un autre État membre la même année. En conséquence, près de 6 travailleurs détachés sortants sur 10 étaient des ressortissants de pays tiers. En outre, 80 % des détachements sortants du secteur slovène de la construction concernaient des ressortissants de pays tiers, tandis que « seulement » 40 % environ de la main-d'œuvre du secteur slovène de la construction étaient des ressortissants de pays tiers. Une situation similaire semble également exister dans le secteur lituanien des transports, où de nombreux chauffeurs routiers internationaux sont des ressortissants de pays tiers et exercent des activités couvertes par la Directive concernant le détachement de travailleurs. Pour la Pologne, cette situation semble s'appliquer, quoique dans une moindre mesure, au transport routier de marchandises, aux soins résidentiels et au secteur de la construction.

#### **4.2.3. Secteurs clés du détachement intra-UE : détachements axés sur les coûts de main-d'œuvre par rapport aux détachements axés sur les projets et les compétences**

Il existe différents facteurs d'incitation et d'attraction pour le détachement intra-UE<sup>43</sup>. Celui-ci se produit non seulement en raison des différences de coût de la main-d'œuvre, mais également en raison des besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'œuvre, parfois même des pénuries de main-d'œuvre. Par exemple, il peut se produire que l'on ait besoin de certaines compétences ou d'une main-d'œuvre importante pendant une certaine période (par exemple, un projet de construction à grande échelle). La mesure dans laquelle les raisons ci-dessus se manifestent dépend plus ou moins fortement du secteur concerné, mais également au sein d'un secteur spécifique, différents motifs peuvent survenir en fonction du sous-secteur ou de la profession. De plus, les principales raisons peuvent évoluer avec le temps. Le détachement de travailleurs est donc une réalité dans de nombreux secteurs, même si un certain nombre de secteurs semblent y être nettement plus « soumis ».

D'après les données des systèmes d'enregistrement nationaux, la construction et le transport routier de marchandises semblent être les principaux secteurs. En 2020, la majorité des détachements au Danemark, en France, au Luxembourg, en Finlande et en Suède ont été effectués dans le secteur de la construction, tandis qu'en Allemagne, en Italie et en Autriche, les détachements dans le transport routier de marchandises étaient les plus courants. Bien entendu, ce tableau dépend aussi fortement des activités qui sont dispensées d'une simple déclaration. Toujours sur la base des attestations A1 en vertu de l'Article 12, de nombreux détachements dans le secteur de la construction semblent avoir lieu (environ une attestation A1 sur quatre). Il convient toutefois d'établir une distinction entre les États membres de l'UE-13 (pays qui ont rejoint l'UE en 2004, 2007 ou 2013) et les États membres de l'UE-14 (les « anciens » États membres). Les organismes compétents de l'UE-13 ont délivré en moyenne la moitié des attestations A1 en vertu de l'Article 12 pour des activités dans le secteur de la

(43) Pour une discussion sur les raisons possibles, voir, entre autres, Lens et al., 2022b. Ici, trois types de détachements sont retenus : « competition posting », « specialization posting » et « expert posting ».

construction<sup>44</sup>. Pour l'UE-14, cela ne représente qu'un peu plus d'une attestation A1 sur 10 accordée. L'importance du transport routier de marchandises est moins reflétée dans les attestations A1 basées sur l'Article 12 mais est évidente dans l'Article 13 (principalement émis par la Pologne et la Lituanie). En outre, en examinant la part du « transport de cabotage »<sup>45</sup> et du « trafic tiers »<sup>46</sup> dans le total du transport routier international de marchandises dans l'UE-27, il est possible d'estimer le pourcentage d'activités de transport international de marchandises qui relève de la Directive concernant le détachement de travailleurs<sup>47</sup>. Ainsi, on estime que plus de 50 % du transport routier international de marchandises effectué par des chauffeurs routiers de Bulgarie, de Lituanie, du Luxembourg, de Roumanie et de Slovénie relèveront de la Directive concernant le détachement de travailleurs. On estime que cette Directive s'applique à 45 % de leur transport routier international de marchandises dans l'UE-27 pour l'UE-13, et à seulement 15 % pour l'UE-14.

Toutefois, le détachement ne peut et ne doit pas se limiter à ces deux secteurs. Par exemple, plus de quatre attestations A1 sur dix en vertu de l'Article 12 ont été émises par l'UE-14 pour des activités dans le secteur des services et environ la même proportion dans l'industrie. Les personnes titulaires d'attestations A1 originaires de pays tels que l'Allemagne, la Belgique, la France, les Pays-Bas et la Suède, entre autres, exercent en grande partie des activités dans ce secteur. Par ailleurs, on constate par exemple qu'une grande partie des travailleurs détachés entrants en France sont actifs dans l'industrie (certains plus spécifiquement dans la construction navale à Saint-Nazaire) et dans l'agriculture et l'horticulture (principalement détachés d'Espagne), mais également dans le secteur des « professions libérales et activités scientifiques et techniques ». En outre, environ un travailleur détaché sur dix en France relève du « détachement intragroupe ».

#### 4.3. IMPACT DU DETACHEMENT INTRA-UE

##### 4.3.1. Impact sur l'emploi du point de vue de l'envoi et de l'accueil

Il est établi que pour mesurer l'emploi dans un Etat membre, il n'est pas tenu compte des flux de détachement entrants ou sortants par le biais de la libre prestation de services. Par conséquent, dans les Etats membres et les secteurs confrontés à un flux important d'entrées ou de sorties de travailleurs détachés, l'emploi réel à un moment donné est fondamentalement sur- ou sous-estimé. Cette réalité ressort clairement des statistiques recueillies.

On peut dire que la part du détachement intra-UE dans l'emploi total de l'UE est relativement faible (moins de 1 %), et ce malgré sa forte augmentation en chiffres

(44) Par exemple, le secteur représente 59 % des attestations A1 délivrées en vertu de l'Article 12 en Slovénie, 56 % en Estonie, 54 % en Roumanie, 53 % en Slovaquie et 50 % en Lettonie.

(45) Le « transport de cabotage » est le transport de marchandises par route entre deux points d'un même Etat membre par une entreprise d'un autre Etat membre.

(46) Le « trafic tiers » est le transport international de marchandises par route entre deux Etats membres, effectué au moyen d'un véhicule routier immatriculé dans un pays tiers.

(47) Pour une discussion détaillée, voir également De Smedt et De Wispelaere, 2020.

absolus. Ainsi, si l'impact global du détachement sur les marchés du travail nationaux semble plutôt limité, il varie considérablement d'un Etat membre et d'un secteur à l'autre. Prenons l'exemple du secteur de la construction<sup>48</sup>. En 2020, les travailleurs détachés représentaient environ un cinquième de l'emploi total dans le secteur belge de la construction, et environ un dixième si l'on considère le nombre d'équivalents temps plein (ETP). On estime que 5 % des travailleurs du secteur autrichien de la construction sont des travailleurs détachés entrants. En France, les travailleurs détachés représentent près de 2 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction, mais cette part atteint 8 % dans certaines régions françaises. Enfin, du point de vue de l'envoi, il apparaît qu'environ 3 travailleurs sur 10 employés par une entreprise de construction basée en Slovénie ont été détachés dans un autre Etat membre.

Les services importés sont parfois qualifiés de « fuite des importations », car ils peuvent entraîner la fuite à l'étranger d'une partie du revenu national (principalement les salaires et les bénéfices). Dans le cas du détachement intra-UE, les services d'entreprises étrangères sont sollicités, ce qui entraîne une sortie de revenus et de recettes publiques. Comme le montrent les éléments ci-dessus, ce risque existe, entre autres, dans le secteur de la construction de certains Etats membres d'Europe occidentale. Une grande partie des investissements prévus que ces Etats membres, dont la Belgique, ont soumis à la Commission européenne dans leur plan de relance dans le cadre du fonds de relance Corona est consacrée à la construction et à la rénovation de bâtiments et de logements<sup>49</sup>. Toutefois, étant donné la présence importante de prestataires de services étrangers et de travailleurs détachés dans leurs secteurs de la construction, ces plans de relance bénéficieront non seulement à l'économie de ces Etats membres d'Europe occidentale, mais également à l'exportation de services, à l'emploi et à la consommation dans un grand nombre d'économies d'Europe de l'Est.

#### 4.3.2. Impact sur les acteurs économiques concernés

Il est indéniable que les effets de la prestation de services dans l'UE et donc du détachement intra-UE ne sont pas neutres et ont des implications pour tous les acteurs économiques concernés (y compris les travailleurs détachés, les prestataires de services étrangers, les clients, les travailleurs et entreprises locaux, les administrations publiques concernées). Lorsqu'il est question des conséquences du détachement au sein de l'UE, le débat académique, politique et public semble se concentrer principalement sur les effets négatifs du détachement (entre autres, la concurrence déloyale due au « dumping social », l'effet de refoulements des travailleurs et des entreprises locales, la fraude sociale transfrontalière, le « nivellement par le bas », etc.) On ne peut et ne doit pas nier que le détachement crée des défis et des tensions dans un certain nombre de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Cependant, le débat académique et politique aurait beaucoup à gagner d'une approche plus large qui prendrait en compte

(48) Sur la base de calculs propres. En effet, ces chiffres ne figurent pas dans les statistiques publiées sur l'emploi au niveau national.

(49) Voir : [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility\\_fr](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_fr). Pour le plan de relance soumis par la Belgique, voir : <https://dermine.belgium.be/sites/default/files/articles/FR%20-%20Plan%20national%20pour%20la%20reprise%20et%20la%20re%CC%81silience.pdf>.



non seulement les inconvénients mais aussi les avantages du détachement. Il ne faut en effet pas jeter le bébé avec l'eau du bain.

Outre l'impact du détachement intra-UE sur les acteurs économiques concernés d'un point de vue microéconomique, d'un point de vue macroéconomique, le détachement affecte également « l'économie » des Etats d'accueil et d'envoi, comme le niveau d'emploi (voir section précédente), le niveau des exportations et des importations de services et le niveau des recettes fiscales. En outre, on peut affirmer que le détachement intra-UE a également un effet redistributif, car il crée un flux de revenus des économies « riches » vers les économies « plus pauvres ». A cet égard, le détachement intra-UE profite non seulement aux entreprises et aux travailleurs concernés, mais également à la consommation et aux recettes fiscales de ces économies « plus pauvres ». Etant donné que, dans le cas d'un détachement intra-UE, les cotisations de sécurité sociale sont payées dans l'Etat d'envoi et non dans l'Etat d'accueil, cela améliore les recettes fiscales des Etats d'envoi. Notamment parce que les cotisations de sécurité sociale seront prélevées à un niveau salarial applicable dans l'Etat d'accueil (du moins en théorie – voir également le chapitre 5)<sup>50,51</sup>. Enfin, on peut affirmer que la prestation de services par le biais du détachement intra-UE présente plusieurs avantages par rapport à d'autres formes de mobilité de la main-d'œuvre intra-UE<sup>52</sup>. Les « migrants » de l'UE en âge de travailler ne sont plus imposés dans leur Etat d'envoi. Par conséquent, l'émigration réduit le nombre de personnes qui restent pour payer des impôts. Les travailleurs détachés, par contre, continuent de payer des impôts dans leur Etat d'envoi. Par conséquent, le détachement intra-UE peut avoir des effets positifs sur les recettes fiscales sur le travail des Etats membres concernés. En outre, certains craignent que l'émigration n'entraîne une « fuite des cerveaux », une pénurie de main-d'œuvre et une détérioration des perspectives démographiques dans l'Etat d'envoi. De tels « coûts » sont moindres lorsque les travailleurs ne sont que temporairement détachés dans un autre Etat membre. Enfin, les économistes considèrent que la mobilité de la main-d'œuvre est tout à fait appropriée pour absorber un choc économique. Dans un tel cas, les gens se déplacent des régions à fort taux de chômage vers des régions à faible taux de chômage dans l'UE. Toutefois, on a tendance à limiter la discussion sur le rôle de la mobilité de la main-d'œuvre en tant que « mécanisme correcteur » d'un choc économique à la seule migration de la main-d'œuvre. Il pourrait cependant s'agir de l'une des formes de mobilité de la main-d'œuvre les moins appropriées (voir ci-dessus la liste des inconvénients de la migration de la main-d'œuvre pour l'Etat d'envoi), contrairement au détachement intra-UE.

(50) Pour la Slovaquie, l'augmentation théorique estimée est de 47 millions d'EUR. En théorie, puisque la Slovaquie ne perçoit pas actuellement ces recettes supplémentaires provenant des cotisations de sécurité sociale. Dans le régime actuel, les cotisations de sécurité sociale en cas de détachement ne sont pas calculées sur la base des salaires réels perçus dans l'Etat d'accueil, mais plutôt sur la base des salaires qui auraient été perçus en Slovaquie pour un travail comparable.

(51) Ce règlement crée également des recettes négatives en matière de cotisations de sécurité sociale pour les Etats d'accueil. On estime que cela dépasse 750 millions d'EUR pour la Belgique. Pourtant, cela ne représente « que » 1 % environ de la somme annuelle des recettes fiscales sur le travail que l'Etat belge reçoit des cotisations de sécurité sociale.

(52) Voir également Mussche et al., 2016.

Comme indiqué précédemment, le détachement intra-UE aura un impact sur plusieurs acteurs économiques. Premièrement, il a un impact sur le travailleur détaché lui-même. En cas de détachement dans un autre Etat membre, le travailleur concerné a droit à tous les « éléments de rémunération » applicables dans cet Etat membre (et donc pas seulement au « salaire minimum » applicable dans cet Etat membre)<sup>53</sup>. Le fait que le niveau de salaire de l'Etat d'accueil et non celui de l'Etat d'envoi s'applique signifie qu'un grand nombre de travailleurs détachés recevra un salaire brut (beaucoup) plus élevé que celui qu'ils reçoivent lorsqu'ils sont employés dans leur Etat d'envoi<sup>54</sup>. Par exemple, un travailleur détaché de Bulgarie au Luxembourg devrait recevoir près de 7 fois le salaire qu'il perçoit normalement. On estime que plus de 95 % des travailleurs détachés de Bulgarie, de République tchèque, d'Estonie, de Croatie, de Lettonie, de Lituanie, de Hongrie, de Pologne, du Portugal et de Roumanie devraient ainsi recevoir des salaires plus élevés. En outre, les salaires des travailleurs détachés en Belgique devraient augmenter d'environ 53 %, ceux de la France d'environ 49 % et ceux du Luxembourg d'environ 72 %. De plus, en raison des différences de niveaux de prix dans l'UE<sup>55</sup>, un travailleur détaché domicilié dans un Etat membre où le niveau des prix est bas aura un pouvoir d'achat (beaucoup) plus élevé qu'un travailleur local dans l'Etat d'accueil<sup>56</sup>. Bien entendu, tout ceci n'est que théorie et peut être (très) différent de la réalité quotidienne. En effet, dans la pratique, il arrive (souvent) que les travailleurs détachés ne soient payés que le minimum et reçoivent donc des salaires (beaucoup) plus bas que les travailleurs locaux. En moyenne, les salaires des travailleurs détachés en France en 2019 étaient inférieurs de 30 % à ceux des travailleurs locaux effectuant un travail comparable<sup>57</sup>. Près de 25 % des travailleurs détachés en France et même 75 % des travailleurs détachés actifs dans le secteur agricole français ne perçoivent que le salaire minimum<sup>58</sup>.

(53) A l'initiative du président de la Commission, M. Juncker, et de la commissaire Marianne Thyssen, la Commission européenne a présenté en 2016 une proposition visant à modifier la Directive concernant le détachement de travailleurs. Une initiative annoncée par la Commission européenne sous le slogan « A travail égal, salaire égal, sur un même lieu de travail ». Cette proposition a conduit à l'adoption d'un amendement à cette Directive à la mi-2018. Il convient de noter que la notion de « salaire égal » signifie ici un « salaire brut égal » et pas nécessairement un « salaire net égal », car il existe de fortes différences entre les Etats membres en matière de cotisations du travailleur.

(54) En outre, la Directive (UE) 2018/957 stipule que le prestataire de services étranger doit rembourser les frais de déplacement, de repas et d'hébergement des travailleurs détachés. Par exemple, on peut lire ce qui suit dans le « Guide pratique sur le détachement » (CE, 2019, 19) : « Le détachement de travailleurs est effectué à l'initiative et dans l'intérêt de l'employeur. Il est donc logique que l'employeur prenne en charge les coûts supplémentaires liés au transfert du lieu de travail habituel dans l'Etat membre d'origine vers le lieu de travail dans l'Etat membre d'accueil [...]. Ces frais sont payés ou remboursés en sus de la rémunération. Ces montants sont payés ou remboursés en plus de la rémunération ».

(55) En 2021, le niveau de prix le plus élevé parmi les Etats membres de l'UE a été observé au Danemark (49 % au-dessus de la moyenne de l'UE) et le plus bas en Roumanie et en Bulgarie (près de 50 % en dessous de la moyenne).

(56) En supposant, toutefois, que la consommation a lieu dans l'Etat d'envoi.

(57) Il convient de noter que la Directive modifiée concernant le détachement de travailleurs n'était pas encore applicable à l'époque.

(58) Il existe également un risque que les travailleurs détachés doivent travailler (beaucoup) plus d'heures pour le même salaire mensuel que les travailleurs locaux sur le même lieu de travail (commentaire de Jan Cremers lors de la conférence de l'ETUI « Challenges associated with short-term labour mobility » (13 juin 2022)).

En outre, les prestataires de services étrangers bénéficient également d'un impact positif du détachement, bien que l'on sache encore peu de choses sur (le profil de) ces entreprises. Le détachement de travailleurs dans un autre Etat membre semble être un « modèle économique » pour certaines entreprises. Dans le transport routier de marchandises, cela se traduit par la grande importance des activités de cabotage et de trafic tiers dans plusieurs Etats d'envoi, comme la Lituanie, le Luxembourg, la Bulgarie, la Slovaquie et la Roumanie. Par ailleurs, environ 30 % des entreprises fournissant des services en France ont introduit une « simple déclaration » dans le système d'enregistrement chaque année entre 2017 et 2019. Enfin, certains Etats d'envoi semblent soutenir ce modèle économique en accordant des régimes favorables. Une situation qui semble notamment se produire en Slovaquie<sup>59</sup>, en Pologne<sup>60</sup> et en Lituanie<sup>61</sup>. Par exemple, la Lituanie a récemment baissé le taux de cotisation patronale de 31,2 % à 1,79 %, mais a augmenté le taux de cotisation des travailleurs (de 9 % à 19,5 %). Cette politique accroît considérablement l'avantage concurrentiel des entreprises (de transport) lituaniennes. En effet, lorsque des travailleurs sont détachés en France depuis la Lituanie, les prestataires de services lituaniens ne paient pas 36,3 % (le taux de cotisation patronale applicable en France), mais seulement 1,79 %. Cela leur donne un avantage concurrentiel par rapport aux entreprises françaises locales soumises au taux de 36,3 %.

Le client ou l'utilisateur du détachement intra-UE est un troisième acteur de l'histoire. Les données empiriques pour la Belgique et la France montrent que ces clients ont tendance à être plus importants (en termes de nombre de travailleurs ou de chiffre d'affaires créé) que les autres entreprises du même secteur. Ceci est cohérent avec l'idée que les grandes entreprises contactent plus facilement les prestataires de services étrangers ou qu'elles réalisent des économies d'échelle plus importantes lorsqu'elles recherchent un prestataire de services étranger. Pour cette raison, le détachement semble profiter en particulier aux grandes entreprises, de sorte que la concurrence s'exercera principalement entre les PME locales sous-traitantes et les prestataires de services étrangers sous-traitants, les grandes entreprises locales bénéficiant de cette concurrence.

Quatrièmement, le détachement a également un impact sur les travailleurs et les entreprises locales. En effet, il existe un risque de refoulement, c'est-à-dire que les travailleurs locaux sont remplacés par des travailleurs détachés. Ce risque semble particulièrement élevé dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, tels que la construction. Au niveau macroéconomique, les chiffres du secteur belge de la construction montrent une baisse d'environ 15.000 travailleurs « belges » sur la période 2011 et 2016 (de 220.000 travailleurs en 2011 à 215.000 travailleurs en 2016). Au cours de cette période, on constate une corrélation négative entre l'évolution des investissements dans la construction et l'évolution de l'emploi des travailleurs locaux. Ceci alors qu'il existait une corrélation positive entre l'évolution des investissements dans la construction et l'évolution du nombre de travailleurs détachés. En outre,

(59) Voir l'une des notes de bas de page précédentes concernant le régime favorable applicable en Slovaquie.

(60) Pour une discussion sur le régime favorable applicable en Pologne, voir Otto, 96, 2019.

(61) L'application d'un niveau maximal de salaire sur lequel les cotisations sociales doivent être payées ou l'existence d'un niveau maximal de cotisations sociales peut également conférer un avantage concurrentiel.

au niveau microéconomique, Muñoz (2022) a constaté que l'emploi de travailleurs « belges » a diminué dans les entreprises belges utilisant les services de travailleurs détachés. L'emploi dans ces entreprises a diminué de 2 % l'année où elles ont commencé à externaliser des services aux travailleurs détachés. Cependant, l'effet de refoulement ne semble pas se produire pour toutes les activités du secteur belge de la construction. Il s'est principalement produit dans les sous-secteurs « Construction de bâtiments; promotion immobilière » (NACE 41) (c'est-à-dire les activités sur les grands chantiers de construction). Ceci est cohérent avec le constat selon lequel les travailleurs détachés actifs dans le secteur de la construction travaillent principalement sur de « grands » chantiers (B2B) et beaucoup moins chez des particuliers (B2C).

## **5. AMPLEUR ET PROFIL DES INFRACTIONS LIEES AU DETACHEMENT INTRA-UE**

Ce chapitre examine l'ampleur et les caractéristiques des infractions au droit du travail et au droit social dans le cadre du détachement intra-UE. Comme nous l'avons déjà dit, les données des services d'inspection sociale ne montrent que la partie émergée de l'iceberg. A cet égard, l'objectif était de recueillir des données au niveau national pour un certain nombre d'indicateurs de base liés à l'exécution des règles de détachement : 1) nombre d'inspecteurs du travail impliqués ; 2) nombre d'inspections effectuées ; 3) résultat de ces inspections ; 4) types d'infractions les plus courants. En effet, les infractions qui peuvent être associées au détachement sont très diverses, comme le non-respect des conditions de détachement (par exemple, ne pas exercer d'activité substantielle dans l'Etat membre d'établissement (détachement via des boîtes postales) ou remplacer à plusieurs reprises des travailleurs détachés), fausses attestations A1, détachements fictifs, faux travail indépendant, application de salaires et de conditions de travail bien inférieurs à ceux prévus par la loi ou les conventions collectives de l'Etat d'accueil (par exemple, des salaires bien inférieurs au salaire minimal ou des horaires de travail très longs, mais également le non-remboursement des frais de déplacement et d'hébergement), un logement précaire, le non-paiement des cotisations de sécurité sociale sur le salaire généralement plus élevé applicable dans l'Etat d'accueil, pour n'en citer que quelques-unes<sup>62</sup>. Il s'agit également du non-respect des « obligations administratives » telles que la « simple déclaration » dans le système d'enregistrement national. En outre, pendant la pandémie de COVID-19, une longue liste d'incidents a clairement montré que la sécurité des travailleurs dans plusieurs secteurs à forte intensité de main-d'œuvre a été mise à mal en raison du non-respect de la législation (complémentaire) en matière de sécurité et de santé au travail. Les travailleurs migrants, y compris les travailleurs détachés, se retrouvent dans une situation particulièrement vulnérable. A cet égard, la pandémie de COVID-19 a clairement montré que la législation en matière de santé et de sécurité au travail (mais aussi de logement), et de (non-)conformité, est pertinente en ce qui concerne les infractions liées au détachement intra-UE<sup>63</sup>. En Belgique, l'importance de la santé et de la sécurité au travail dans le cadre du détachement intra-UE a malheureusement aussi été mise en évidence par l'accident mortel impliquant cinq travailleurs détachés du secteur de la construction, survenu sur un chantier à Anvers le 18 juin 2021. En outre, les

(62) Pour un aperçu des infractions possibles, voir, entre autres, Verschuere, 2021, 648 ainsi que la note de bas de page 19 qui l'accompagne.

(63) Voir également De Wispelaere et Gillis, 2020.

infractions peuvent également concerner d'autres branches du droit, comme le droit des migrations. Considérons, par exemple, le détachement de ressortissants de pays tiers d'un Etat membre vers un autre. La création d'une société boîte aux lettres est un autre exemple où divers aspects du droit des sociétés peuvent être enfreints. Enfin, les infractions liées au détachement intra-UE peuvent dans certains cas être liées à des activités criminelles, ainsi qu'à l'exploitation par le travail<sup>64</sup>. Par exemple, le lien possible entre le détachement (fictif) et l'exploitation par le travail a récemment (re)<sup>65</sup> fait douloureusement surface sur un chantier de l'entreprise chimique Borealis dans le port d'Anvers<sup>66</sup>.

Avant d'examiner les données disponibles sur les efforts des services d'inspection sociale pour l'exécution des règles de détachement (voir 5.2.) et leurs résultats (voir 5.3.), nous avons d'abord identifié un certain nombre d'indicateurs de risque qui peuvent être utiles pour détecter les infractions au droit du travail et au droit social dans le détachement intra-UE.

### 5.1. INDICATEURS DE RISQUE POUR LE DETACHEMENT INTRA-UE

Les flux de travailleurs détachés qui peuvent être classés comme étant à haut risque peuvent être déterminés en examinant dans quelle mesure un salaire doit être augmenté et un risque de « sous-paiement » se présente<sup>67</sup>. Les flux dont la croissance des salaires est la plus élevée sont probablement aussi les plus à risque. Par exemple, si un travailleur détaché doit recevoir un salaire sept fois supérieur (voir notre exemple sur le détachement de la Bulgarie au Luxembourg) à celui qu'il gagne normalement dans l'Etat d'envoi, il y a de fortes chances que le travailleur détaché ne reçoive que quatre ou cinq fois le salaire auquel il a droit. Notamment parce que le travailleur en question sera probablement disposé à accepter ce salaire déjà beaucoup plus élevé. Toutefois, le fait de verser aux travailleurs détachés une rémunération supérieure à celle qu'ils perçoivent dans l'Etat d'envoi mais inférieure à la « rémunération » obligatoire applicable dans l'Etat d'accueil confère au prestataire de services étranger un avantage concurrentiel illégal (et donc inéquitable). Ce risque concerne un pourcentage très élevé de travailleurs détachés originaires de Lituanie (96 %), de Bulgarie (95 %), de Pologne (94 %), de Croatie (93 %), de Hongrie (93 %) et de Roumanie (93 %), car ils devraient recevoir plus du double du salaire qu'ils devraient normalement percevoir dans l'Etat d'origine. Les flux de risques pour les Etats d'accueil peuvent également être examinés. Cela pourrait être particulièrement intéressant pour les services d'inspection sociale afin de savoir sur quelle partie des détachements ils doivent concentrer leurs contrôles. L'Allemagne, en particulier, compte un grand nombre de détachements à risque (environ sept sur dix), la plupart en provenance de Pologne. En outre, plus d'un cinquième de tous les détachements entrants vers la Belgique et la France sont à haut risque.

(64) Voir également Robin-Olivier, 2022.

(65) Les rapports annuels de Myria sur la traite et le trafic d'êtres humains font régulièrement état de tels cas.

(66) Voir, par exemple, <https://www.tijd.be/ondernemen/bouw/her-netwerk-achter-de-borealis-werf/10415996.html>.

(67) En mettant l'accent sur les salaires et donc pas sur le remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

D'autres indicateurs de risque peuvent être utiles pour identifier les prestataires de services étrangers qui n'exercent pas d'activité substantielle dans l'Etat d'envoi et qui peuvent donc être en infraction avec les règles de détachement. Avoir un chiffre d'affaires dont plus de 75 % proviennent d'activités réalisées à l'étranger est donc un indicateur de risque<sup>68</sup>. C'est une situation qui se produit, par exemple, dans 60 à 90 % des entreprises de construction basées en Slovaquie<sup>69</sup>. Un autre indicateur de risque est l'établissement de plusieurs sociétés à la même adresse. Un indicateur de risque très utile pour détecter d'éventuelles infractions dans le domaine du transport routier international de marchandises, notamment par la création de sociétés boîte aux lettres<sup>70</sup>. De telles situations semblent se produire fréquemment en Slovaquie notamment.

## 5.2. NOMBRE D'INSPECTEURS IMPLIQUES DANS L'EXECUTION DES REGLES DE DETACHEMENT

Il ressort clairement des données disponibles que la forte attention politique accordée au détachement intra-UE dans un certain nombre d'Etats membres d'Europe occidentale (notamment en ce qui concerne les annonces concernant la lutte contre le « dumping social ») ne correspond pas à la réalité du terrain, à savoir le nombre limité d'inspecteurs et d'inspections visant à faire respecter les règles de détachement. En Belgique, en 2020, environ 5 % des inspecteurs sociaux étaient engagés dans la lutte contre la fraude transfrontalière et 4 % des inspections y étaient liées. En 2019, 8 % du nombre total d'interventions de l'inspection du travail en France concernaient l'exécution des règles de détachement. Ce pourcentage est tombé à 5 % du nombre total d'interventions en 2020. En Espagne, entre 2018 et 2020, à peine 0,3 % des inspections ont porté sur le respect des obligations en matière de droit du travail et de droit social dans le cadre du détachement intra-UE. Le seul contre-exemple se trouve au Luxembourg, où 16 % des inspecteurs se sont concentrés sur l'exécution des règles de détachement en 2020. De manière générale, et pas seulement en ce qui concerne la lutte contre la fraude sociale transfrontalière, il semble que le nombre d'inspecteurs disponibles soit trop faible pour créer une véritable « probabilité de se faire prendre ».<sup>71</sup> Par exemple, le nombre d'inspecteurs sociaux en Italie est passé de 6.463 en 2007 à 4.509 en 2020, entraînant une diminution du nombre d'entreprises contrôlées de 290.326 en 2007 à 103.857 en 2020. En Espagne également, la pénurie d'inspecteurs sociaux est inquiétante. En 2021, il n'y avait plus que 858 inspecteurs et 994 contrôleurs au total.

(68) Voir le Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse (CE, 8, 2013) : « par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25 % du chiffre d'affaires total dans l'Etat d'envoi peut être un indicateur suffisant [pour un employeur « y exerçant normalement ses activités » ; « en dessous de ce seuil de 25 %, des contrôles supplémentaires seront nécessaires ».

(69) Dans le même temps, il a déjà été établi qu'environ 3 travailleurs sur 10 employés par une entreprise de construction basée en Slovaquie sont détachés dans un autre Etat membre.

(70) Voir le Règlement (CE) n° 1071/2009 du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil. L'article 3 stipule que les entreprises exerçant la profession de transporteur par route doivent, entre autres, être « établies de façon stable et effective dans un Etat membre ».

(71) Il a récemment été annoncé que le nombre de contrôleurs et d'inspecteurs sociaux en Belgique serait fortement augmenté (on parle d'environ 140 ETP supplémentaires).

En outre, certains développements « positifs » sont à signaler en ce qui concerne la délivrance et la vérification des attestations A1 en vertu de l'Article 12. Par exemple, les procédures d'évaluation, et donc les contrôles du respect des conditions de détachement, semblent avoir été renforcées en Pologne et en Slovaquie. En Slovaquie, depuis le 1er janvier 2018, le « Transnational Provision of Services Act » a été introduit, réglementant les détachements en vertu de l'Article 12. Ces réglementations ont été introduites pour prévenir les abus, principalement en termes de création de sociétés boîtes aux lettres, par le biais de conditions supplémentaires et de règles plus strictes. Par exemple, les entreprises ne peuvent pas avoir de dettes fiscales impayées lorsqu'elles demandent une attestation A1 en vertu de l'Article 12. En conséquence, environ 10 % des attestations A1 ont été rejetées en 2020 et les dettes fiscales des entreprises détachant des personnes ont chuté de 17 millions d'EUR en 2017 à 7,6 millions d'EUR en 2019. Cela explique également la forte baisse depuis 2018 du nombre d'attestations A1 délivrées en vertu de l'Article 12 en Slovaquie. Cependant, un effet plutôt indésirable de ces dispositions est l'augmentation du nombre de demandes d'attestations A1 en vertu de l'Article 13, cet article n'étant pas couvert par ce règlement. Les entreprises semblent donc profiter de cette faille. Néanmoins, environ 19 % des attestations A1 en vertu de l'Article 13 ont également été refusées en 2019 et 2020. En Pologne, à partir du 1er avril 2022, un validateur A1 a été mis en place par l'organisme polonais d'assurance sociale (ZUS)<sup>72</sup>. Il permet aux entreprises, aux services d'inspection et aux particuliers de vérifier l'authenticité d'une attestation A1, ainsi que sa validité.

### 5.3. INFRACTIONS CONSTATEES AUX REGLES DE DETACHEMENT

Les informations quantitatives sur les infractions au détachement intra-UE sont rares. Les sous-paiements, en particulier, semblent fréquents. Le nombre élevé d'infractions aux aspects fondamentaux de la Directive concernant le détachement de travailleurs, à savoir le paiement des salaires et le respect des temps de travail et de repos, semble être un problème majeur dans la plupart des Etats d'accueil. En outre, la forte augmentation du nombre de ressortissants de pays tiers détachés a conduit à plusieurs situations problématiques et abus. En Belgique, dans certains cas, les salaires étaient payés bien en dessous du salaire minimal belge, parfois seulement 2 ou 3 EUR de l'heure. Le tableau 3 résume la mesure dans laquelle les infractions aux règles de détachement sont détectées par les services d'inspection sociale pour un certain nombre d'Etats membres.

(72) Voir <https://lang.zus.pl/en/about-zus/a1-certificate-authenticity-confirmation-service>.

**TABLEAU 3 : RESULTAT DES CONTROLES DES REGLES DE DETACHEMENT**

Etat membre	Aboutissement
<b>Autriche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ On estime qu'entre 0,9 % et 10 % des personnes détachées en Autriche ont été sous-payées en 2019 ;</li> <li>▪ La sous-rémunération des travailleurs détachés est plus fréquente dans le secteur de la construction ;</li> <li>▪ Les données d'inspection montrent que les prestataires de services étrangers sont beaucoup plus susceptibles de sous-payer leurs travailleurs que les entreprises nationales, en particulier dans le secteur de la construction, où 0,9 % des entreprises autrichiennes contrôlées étaient soupçonnées de sous-rémunération, contre 38 % des prestataires de services étrangers contrôlés ;</li> <li>▪ En 2020, le service d'inspection compétent a accordé une attention particulière à l'exécution des règles de détachement, ce qui a donné lieu à 3250 plaintes pénales et à un montant de sanctions infligées d'un peu moins de 7 millions d'EUR.</li> </ul>
<b>Belgique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2020, plus de la moitié des contrôles des règles de détachement effectués par les services d'inspection belges ont révélé une infraction ;</li> <li>▪ Le taux d'infraction pour les contrôles de la fraude sociale transfrontalière était beaucoup plus élevé que pour les contrôles portant sur la dimension nationale de la fraude sociale ;</li> <li>▪ Le secteur de la construction est le secteur le plus contrôlé en Belgique en termes de respect des règles de détachement (environ 7 contrôles sur 10). Environ la moitié des prestataires de services étrangers contrôlés actifs dans le secteur de la construction ne respectent pas les conditions de salaire et de travail applicables aux travailleurs détachés ;</li> <li>▪ En 2021, environ 15,3 millions d'EUR de réquisitions concernaient des cotisations de sécurité sociale impayées dans un contexte transfrontalier. En outre, en raison du non-respect des salaires, 20,3 millions d'EUR supplémentaires ont été réclamés en salaires et en indemnités pour les travailleurs impliqués dans des cas de « dumping social » ;</li> <li>▪ En 2021, le montant applicable au « dumping social » était de 4,5 % du montant total des cotisations/prestations sociales indûment versées réclamées par les services d'inspection sociale belges. Ce pourcentage était plus faible en 2020 (3 %) mais plus élevé en 2018 (8 %) et 2019 (11 %) ;</li> <li>▪ Afin de systématiser le recours à la procédure de médiation et de dialogue lors du traitement des litiges relatifs à la validité d'une attestation A1, le SPF Sécurité sociale a lancé le projet OSIRIS en juin 2015. Entre juin 2015 et le 1er janvier 2021, près de 1.600 dossiers ont été traités par la Belgique (via la plateforme OSIRIS) concernant la délivrance d'une attestation A1 par un autre Etat membre, dont près de la moitié concernait des attestations A1 de Pologne. A terme, cela peut conduire au retrait de l'attestation A1 par l'organisme compétent de l'Etat membre de délivrance. Chaque année, entre 0,5 et 1 % du nombre total d'attestations A1 reçues sont retirées par les organismes compétents des Etats membres de délivrance.</li> </ul>



Etat membre	Aboutissement
<b>France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les chiffres de 2017 des autorités de contrôle françaises montrent que 11 579 contrôles ont été effectués ;</li> <li>▪ Ces contrôles étaient principalement concentrés dans le secteur de la construction (59 % des contrôles en 2017) ;</li> <li>▪ La même année, les autorités nationales ont signalé 1.034 amendes liées à des infractions aux règles de détachement, pour un montant total de 5,9 millions d'EUR.</li> </ul>
<b>Allemagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le prestataire de services étranger doit enregistrer les travailleurs détachés. En 2019, le nombre d'infractions détectées à l'enregistrement des travailleurs détachés s'est élevé à 258 ;</li> <li>▪ 242 des 258 infractions à l'obligation d'enregistrement concernent le secteur de la construction ;</li> <li>▪ Il y a eu environ 1900 procédures administratives pour infraction aux conditions minimales de travail, pour un montant de 17,5 millions d'EUR de sanctions.</li> </ul>
<b>Italie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre d'infractions relevées par le service d'inspection du travail italien est relativement faible (108 en 2019) et concerne un nombre limité de travailleurs détachés (549 en 2019) ;</li> <li>▪ Les infractions sont concentrées dans quelques secteurs spécifiques, principalement la construction et le transport routier de marchandises ;</li> <li>▪ Les données spécifiques au secteur ont été fournies par un projet de recherche mené sur les travailleurs détachés italiens sortants dans le secteur de la construction. L'enquête a révélé des irrégularités dans les conditions d'emploi de 60 % des travailleurs détachés sortants.</li> </ul>
<b>Luxembourg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2021, 3577 « injonctions de mise en conformité » ont été émises au Luxembourg, obligeant les prestataires de services étrangers à se conformer aux règles de détachement dans un certain délai, et 1543 amendes administratives ont été infligées (représentant 6,6 millions d'EUR) ;</li> <li>▪ Le nombre d'« injonctions de mise en conformité » par rapport au nombre d'inspections a augmenté entre 2017 et 2020. En 2017, 51 % des inspections ont abouti à une injonction de mise en conformité, contre 72 % en 2019 et 79 % en 2020. Toutefois, ce pourcentage a diminué en 2021 (65 %).</li> </ul>
<b>Pologne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des infractions aux règles de détachement ont été constatées par le service d'inspection du travail polonais dans 63 % des cas inspectés (59 % en 2019, 65 % en 2018).</li> </ul>
<b>Slovénie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre d'infractions aux règles garantissant les droits des travailleurs détachés de Slovénie vers d'autres pays était beaucoup plus élevé que le nombre d'infractions parmi les travailleurs détachés en Slovénie. En 2017, par exemple, on a dénombré 156 infractions de ce type ;</li> <li>▪ En 2018, l'inspection du travail a également commencé à contrôler l'application de la loi sur la prestation de services transnationale, entrée en vigueur en 2018. Le service d'inspection a relevé 20 infractions liées à cette loi en 2018, 12 en 2019 et 13 en 2020.</li> </ul>
<b>Espagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au cours de la période 2018-2020, un contrôle sur cinq du respect des règles de détachement par le service d'inspection du travail espagnol a révélé une infraction, principalement dans l'industrie (y compris le secteur de la construction).</li> </ul>

Etat membre	Aboutissement
Pays-Bas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2020, un total de 539 attestations A1 ont été retirées par les autorités compétentes des Etats d'envoi à la demande de l'organisme compétent aux Pays-Bas (SVB). Cela représente environ 0,1 % du nombre annuel d'attestations A1 émises pour des activités aux Pays-Bas. En outre, 1643 demandes de retrait d'une attestation A1 étaient encore en attente. Grâce à l'exécution des attestations A1 par la SVB, le fisc a pu percevoir 1,8 million d'EUR de primes (soit environ 3.340 EUR par attestation A1 retirée) ;</li> <li>▪ En 2020, 107 inspections liées à la Directive concernant le détachement de travailleurs ont été effectuées, une infraction étant constatée dans 27 cas (25 %).</li> </ul>

Source : De Wispelaere et al., 2022c, sur la base des rapports nationaux POSTING.STAT et d'informations complémentaires.

## 6. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le détachement intra-UE reste un sujet très animé dans le débat académique et politique. Plusieurs Etats d'accueil d'Europe occidentale, dont la Belgique, semblent avoir une attitude plutôt ambiguë à l'égard du détachement intra-UE : il est souvent (politiquement) considéré comme le « cheval de Troie », alors que son utilisation a considérablement augmenté. En outre, l'attention quasi exclusive des universitaires et des politiques sur les risques de « dumping social » dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (par exemple, dans la construction, le transport routier de marchandises, l'industrie de transformation de la viande, l'agriculture et l'horticulture) peut avoir un fort impact sur l'opinion publique (et éventuellement sur les politiques aux niveaux européen et national)<sup>73</sup>. Cette réalité montre que des efforts supplémentaires doivent être déployés pour cartographier l'ampleur, les caractéristiques et l'impact du détachement intra-UE, pour tous les secteurs et acteurs économiques concernés, en mettant l'accent sur les inconvénients, mais certainement aussi sur les avantages du détachement intra-UE. Les données empiriques peuvent donc réfuter, nuancer ou confirmer les perceptions existantes et soutenir des politiques « fondées sur des éléments concrets » tant au niveau national qu'europpéen. Cet article de la RBSS a tenté d'y contribuer en rapportant des preuves récentes du projet de recherche POSTING.STAT. Il a tenté d'examiner la situation « réelle » du détachement intra-UE<sup>74</sup>. Un tel exercice pourrait être poursuivi au niveau belge à l'avenir, par exemple par le biais de rapports annuels et d'analyses des données disponibles dans LIMOSA<sup>75</sup>.

Cependant, les données empiriques présentées sur la base des attestations A1 délivrées et des simples déclarations dans les systèmes d'enregistrement nationaux, ne sont

(73) Par exemple, Robin-Olivier (2022) a récemment soutenu que la Commission européenne devrait prendre des mesures pour limiter, voire interdire, le détachement intra-UE, en particulier dans les secteurs (agriculture, transformation de la viande, construction) où le détachement de travailleurs peut conduire à des formes extrêmes d'exploitation par le travail (comme l'ont montré plusieurs affaires récentes).

(74) En outre, il met en évidence la tension entre le droit théorique et le droit pratique, ce qui ressort clairement des chiffres relatifs à l'exécution de la loi.

(75) Cela suit l'exemple d'un certain nombre d'autres Etats membres, par exemple récemment la France (Dares, 2022).

qu'une estimation de la taille et du profil réels du détachement intra-UE. En effet, elles ne reflètent que le nombre de détachements et de travailleurs détachés « enregistrés », ainsi que leurs profils. Selon le credo « mesurer, c'est savoir », d'autres mesures pourraient certainement être prises à l'avenir pour cartographier plus précisément le « détachement intra-UE ». Une première étape importante à cet égard est de démêler « *l'imbroglia* statistique », créé notamment par une réalité juridique selon laquelle le concept de détachement utilisé dans le règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale n'a pas la même signification que le concept de détachement utilisé dans la Directive concernant le détachement de travailleurs.

De nouvelles sources de données peuvent compléter, voire réfuter, les données existantes collectées à partir des attestations A1 et des simples déclarations dans les systèmes d'enregistrement nationaux. La collecte de données sur l'exportation et l'importation de services où des personnes sont présentes sur le territoire d'un autre pays pour fournir un service (mode 4 de l'AGCS) pourrait constituer une avancée importante à cet égard. En outre, une question spécifique sur le détachement pourrait être incluse dans l'enquête européenne sur la main-d'œuvre. Enfin, les récentes initiatives européennes telles que l'échange électronique de données de sécurité sociale (EESSI) et l'introduction éventuelle d'une carte européenne de sécurité sociale (ESSPASS) peuvent contribuer à une meilleure collecte de données sur le détachement.

En outre, la mobilité de la main-d'œuvre par la prestation de services transfrontaliers pourrait également être mieux prise en compte dans le calcul de l'emploi dans un pays. Il y a déjà plus de dix ans, un rapport de la Commission économique des Nations unies pour l'Europe (CEE-ONU, 2011) reconnaissait que l'impact de l'augmentation de la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre, notamment par l'importation et l'exportation de services, devrait être mieux reflété dans les statistiques de l'emploi. Comme solution, un compte satellite<sup>76</sup> a été proposé qui peut être intégré dans les comptes nationaux<sup>77</sup>. Ce compte satellite doit inclure les travailleurs étrangers qui sont employés ou qui ont un contrat avec un prestataire de services étranger. Cette contribution montre clairement que cet exercice pourrait être utile à plusieurs États d'accueil et d'envoi de travailleurs détachés, dont la Belgique, et à plusieurs secteurs, en particulier celui de la construction.

Enfin, les données relatives à l'exécution des règles de détachement (nombre d'inspecteurs et nombre d'inspections) et à leurs résultats (également en ce qui concerne le recouvrement des salaires impayés ou sous-payés et les sanctions financières) ne semblent être que partiellement disponibles. Il s'agit d'un constat remarquable qui appelle des efforts supplémentaires aux niveaux national et européen pour mieux comprendre ce phénomène. Dans le cas contraire, toute initiative au niveau européen, qu'elle émane de la Commission européenne ou de la nouvelle Autorité européenne

(76) Les comptes satellites peuvent répondre à des besoins de données spécifiques en étant plus détaillés que ce qui est disponible dans le cadre général des comptes nationaux. Ceci en réorganisant les concepts du cadre général des comptes nationaux ou en fournissant des informations supplémentaires.

(77) Les comptes nationaux constituent un système de comptabilité macroéconomique qui permet de rassembler un très grand nombre d'informations statistiques dans un cadre cohérent et d'en déduire des agrégats macroéconomiques qui peuvent être utilisés pour décrire l'état d'une économie.

du travail (AET), risque de contredire non seulement la réalité quotidienne des Etats membres en termes de capacité financière, technologique et humaine de leurs services d'inspection sociale (souvent limitée), mais également le profil des infractions au droit du travail et au droit social dans le cadre du détachement intra-UE (à la fois par secteur où les infractions sont les plus fréquentes et par types d'infractions les plus fréquents).

*(Traduction)*

---

## 7. BIBLIOGRAPHIE

Bottero, M., *Posting of Workers in EU Law. Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer Law International, 2021. <https://law-store.wolterskluwer.com/s/product/posting-of-workers-in-eu-law-challenges-of-equality-solidarity-and-fair-compet/01t4R00000OUpEb>.

Carrascosa Bermejo, D. et Contreras Hernández, Ó., *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, ICADE-Universidad Pontificia Comillas et Universidad de Castilla-La Mancha: POSTING.STAT-project, 2022. <https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/posted-workers-from-and-to-spain-facts-and-figures.pdf>.

Clément, F. et Hauret, L., *Posted workers from and to Luxembourg: facts and figures*, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research – LISER, POSTING.STAT-project, 2022. <https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/posted-workers-from-and-to-luxembourg-facts-and-figures.pdf>.

Dares, *L'emploi de salariés détachés en 2021. En baisse par rapport à l'avant crise sanitaire*, La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2022. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/eafaef01bf9af9372124594d8000f231/Dares-Resultats-50\\_Lemploi-de-salaries-detaches-en-2021..pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/eafaef01bf9af9372124594d8000f231/Dares-Resultats-50_Lemploi-de-salaries-detaches-en-2021..pdf).

Defossez, A., *Le dumping social dans l'Union européenne*, Larcier, 2014. <https://www.larcier.com/fr/le-dumping-social-dans-l-union-europeenne-2014-9782804473327.html>.

De Smedt, L. et De Wispelaere, F., *Road freight transport in the EU - In search of a balance between the economic and social dimension of the internal market*, Louvain, HIVA, KU Leuven, 2020. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zkd7705-rapport-eind-en.pdf>.

De Wispelaere, F., Chakkar, S. et Struyven, L., *Inkomende en uitgaande detachering in de Belgische arbeidsmarktstatistieken. Met een focus op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Louvain, HIVA, 2020. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zl730355-achtergrondrapport-eind-nl.pdf>.

De Wispelaere, F., De Smedt, L. et Pacolet, J., *Posting of workers: Report on AI Portable Documents issued in 2020*, Network Statistics FMSSFE, EC-DG EMPL, Bruxelles, 2022a. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8452&furtherPubs=yes>.

De Wispelaere, F., De Smedt, L. et Pacolet, J., *Posting of workers: Collection of data from the prior declaration tools Reference year 2020*, EC – DG EMPL, 2022b. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8416&furtherPubs=yes>.

De Wispelaere, F., De Smedt, L. et Pacolet, J., *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, HIVA-KU Leuven, POSTING.STAT-project, 2022c.

De Wispelaere, F., De Smedt, L., Muñoz, M., Gillis, D. et Pacolet, J., *Posted workers from and to Belgium: Facts and figures*, Louvain et Paris, School of Economics, POSTING.STAT, 2022d. [https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978\\_POSTING\\_STAT\\_Belgium\\_Posted\\_workers\\_from\\_and\\_to\\_Belgium\\_facts\\_and\\_figures](https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978_POSTING_STAT_Belgium_Posted_workers_from_and_to_Belgium_facts_and_figures).

De Wispelaere, F. et Gillis, D., L'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'évolution du travail au noir en Belgique et la lutte contre celui-ci, *Revue belge de sécurité sociale*, n° 1, pp. 227-274, 2020. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2020/rbss-2020-1-l-impact-de-la-pandemie-de-covid-19-sur-l-evolution-du-travail-au-noir-en-belgique-et-la-lutte-contre-celui-ci.pdf>.

Dorigatti, L., Pallini, M. et Pedersini, M., *Posted workers from and to Italy. Facts and figures*, UNIMI - University of Milan, POSTING.STAT, 2022. <https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/posted-workers-from-and-to-italy-facts-and-figures.pdf>.

European Commission, *Report on the functioning of the transitional arrangements set out in the 2003 accession treaty (period 1 May 2004–30 April 2006)*, Bruxelles, COM (2006) 48, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:EN:HTML>.

Fries-Tersch, E., Hassan, E., Jones, M. et Siöland, L., *Annual Report on INTRA-UE Labour Mobility*, on behalf of the EC – DG EMPL, 2022. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8458&furtherPubs=yes>.

Geyer, L., Premrov, T. et Danaj, S., *Posted workers from and to Austria. Facts and figures*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, POSTING.STAT, 2022. [https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978\\_POSTING\\_STAT\\_Austria\\_Posted\\_workers\\_from\\_and\\_to\\_Austria\\_facts\\_and\\_figures](https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978_POSTING_STAT_Austria_Posted_workers_from_and_to_Austria_facts_and_figures).

Heyma, A., Bussink, H. et Vervliet, T., *Posted workers to the Netherlands: Facts and figures*, SEO Amsterdam Economics, POSTING.STAT, 2022. <https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/posted-workers-to-the-netherlands.pdf>.

Jorens, Y., De Wispelaere, F. et Pacolet, J., *Fraud and error in the field of EU social security coordination Reference year 2020*, EC – DG EMPL, 2021.

Kramer, D., Van Gardingen, I. et Boonstra, K., De Europese Detachering van Derdelanders, *Nederlands Juristenblad*, n° 18, 1442, 2022. [https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/156318419/NJB18\\_Europese\\_Detachering\\_van\\_Derdelanders.pdf](https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/156318419/NJB18_Europese_Detachering_van_Derdelanders.pdf).

Lens, D., Mussche, N. et Marx, I., A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants, *International Migration*, pp. 1-17, 2022a. <https://doi.org/10.1111/imig.12867>.

Lens, D., Mussche, N. et Marx, I., The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers? *European Journal of Industrial Relations*, vol. 28, n° 1, pp. 27-45, 2022b. <https://doi.org/10.1177/09596801211023262>.

Muñoz, M., *Posted workers from and to France. Facts and Figures*, Paris School of Economics, POSTING.STAT-project, 2022. [https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978\\_POSTING\\_STAT\\_France\\_Posted\\_workers\\_from\\_and\\_to\\_France\\_facts\\_and\\_figures](https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978_POSTING_STAT_France_Posted_workers_from_and_to_France_facts_and_figures).

Muñoz, M., *Trading Non-Tradables: The Implications of Europe's Job Posting Policy*, *Job Market Paper*, 2021. [https://economics.yale.edu/sites/default/files/jmp\\_trading\\_non\\_tradables\\_the\\_implications\\_of\\_europes\\_job\\_posting\\_policy.pdf](https://economics.yale.edu/sites/default/files/jmp_trading_non_tradables_the_implications_of_europes_job_posting_policy.pdf).

Mussche, N., Corluy, V. et Marx, I., *The rise of the free movements: how posting shapes a hybrid single European labour market*, IZA Discussion Paper 10365, 2016. <https://docs.iza.org/dp10365.pdf>.

Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2021: Zichtbaar onzichtbaar*, Myria, 2021. [https://www.myria.be/files/2021\\_Mensenhandel\\_en\\_mensensmokkel.pdf](https://www.myria.be/files/2021_Mensenhandel_en_mensensmokkel.pdf).

Otto, M., Posting of workers before Polish courts, in Rasnača, Z. et Bernaciak, M. (éds.), *Posting of workers before national courts*, Bruxelles, ETUI, 2020. [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/20-Posting%20of%20workers-WEB%20version\\_Corrig%C3%A9-June%202020-GH\\_1.pdf#page=183](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/20-Posting%20of%20workers-WEB%20version_Corrig%C3%A9-June%202020-GH_1.pdf#page=183).

Robin-Olivier, S., Posting of workers in the European Union: an exploitative labour system, *European Law Open*, Vol. 1, n° 3, pp. 679-689, 2022. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-law-open/article/posting-of-workers-in-the-european-union-an-exploitative-labour-system/6E5C77B02FD2A7841FADECCFC05A3CC6>.

United Nations Economic Commission for Europe – UNECE, *Measuring International Labour Mobility*, UN, Genève, 2018. [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20187\\_WEB.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20187_WEB.pdf).

United Nations Economic Commission for Europe – UNECE, *The Impact of Globalization on National Accounts*, UN, Genève, 2011. [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Guide\\_on\\_Impact\\_of\\_globalization\\_on\\_national\\_accounts\\_web.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Guide_on_Impact_of_globalization_on_national_accounts_web.pdf).

Vah Jevšnik, M., Cukut Krilić, S. et Toplak, K., *Posted workers from Slovenia. Facts and Figures*, Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts, POSTING.STAT, 2022a. [https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978\\_POSTING\\_STAT\\_Slovenia\\_Posted\\_workers\\_from\\_slovenia\\_facts\\_and\\_figures](https://hiva.kuleuven.be/en/news/docs/ZKD9978_POSTING_STAT_Slovenia_Posted_workers_from_slovenia_facts_and_figures).

Vah Jevšnik, M., Cukut Krilić, S. et Toplak, K., Posted Workers from Slovenia: Six out of Ten are Third-Country Nationals, *CESifo Forum*, Vol. 23, n° 03, CESifo Institute-Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, 2022b. <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-3-May.pdf#page=27>.

Verschueren, H., *The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic*,

*European Journal of Social Security*, Vol. 24, n° 2, pp. 79-94, 2022. <https://doi.org/10.1177/1388262722110704>.

Verschueren, H., Detachering binnen de Europese Unie: the story goes on, *Tijdschrift voor Sociaal Recht (TSR)/Revue de Droit Social (RDS)*, n° 4, pp. 639-701, 2021. [https://www.jurisquare.be/nl/journal/tsr\\_rds/index.html](https://www.jurisquare.be/nl/journal/tsr_rds/index.html).

Verschueren, H. (éd.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Bruges, die Keure, 2019. <https://www.diekeure.be/nlbe/professional/10170/detachering>.



## TABLE DES MATIERES

**POSTING.STAT : CARTOGRAPHIE DE LA MOBILITE INTRA-EUROPEENNE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR LE DETACHEMENT**

<b>1.</b>	<b>INTRODUCTION</b>	99
<b>2.</b>	<b>LE DETACHEMENT DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTRA-EUROPEENNE DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	101
<b>3.</b>	<b>METHODOLOGIE</b>	102
<b>4.</b>	<b>AMPLEUR, PROFIL ET IMPACT DU DETACHEMENT INTRA-UE</b>	105
4.1.	AMPLEUR ET EVOLUTION DU DETACHEMENT INTRA-UE . . . . .	105
4.2.	PROFIL DU DETACHEMENT INTRA-UE . . . . .	107
4.3.	IMPACT DU DETACHEMENT INTRA-UE . . . . .	113
<b>5.</b>	<b>AMPLEUR ET PROFIL DES INFRACTIONS LIEES AU DETACHEMENT INTRA-UE</b>	118
5.1.	INDICATEURS DE RISQUE POUR LE DETACHEMENT INTRA-UE . . . . .	119
5.2.	NOMBRE D'INSPECTEURS IMPLIQUES DANS L'EXECUTION DES REGLES DE DETACHEMENT . . . . .	120
5.3.	INFRACTIONS CONSTATEES AUX REGLES DE DETACHEMENT . . . . .	121
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS</b>	124
<b>7.</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	127